

Na temelju Članka 125. Zakona o radu (NN 149/09, 61/11) i Članka 45. Statuta Udruge slijepih Istarske županije (u daljnjem tekstu: Udruga) Upravni odbor Udruge na svojoj 6. sjednici dana 17.12.2011. god. donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Članak 1.**

Ovim se Pravilnikom, u skladu sa Zakonom i drugim propisima, uređuju radni odnosi zaposlenika u Stručnoj službi Udruge.

Radni odnos zaposlenika u Stručnoj službi Udruge obuhvaća njihova prava, obveze i odgovornosti povezano sa zasnivanjem i prestankom radnog odnosa, obavljanjem poslova i zadataka, trajanjem godišnjeg odmora, naknadom plaće, uvjetima za sklapanje Ugovora o radu, međusobnom odgovornošću i odnosom Stručne službe i tijela Udruge.

### **Članak 2.**

Za zasnivanje radnog odnosa zaposlenici moraju zadovoljavati posebne uvijete i to:

#### **a) Tajnik Udruge**

- Tajnika Udruge imenuje i razrješava Upravni odbor Udruge.
- Upravni odbor Udruge odlučuje da li će Tajnik Udruge svoju funkciju obavljati profesionalno ili volonterski.
- Ako Tajnik Udruge tu funkciju obavlja profesionalno, bira se na temelju javnog natječaja za razdoblje od četiri godine na koju funkciju može biti izabran ponovo.
- Za profesionalnog Tajnika Udruge bira se osoba koja ima visoku ili višu stručnu spremu društvenog smjera i najmanje dvije godine iskustva na istim ili sličnim poslovima.
- Upravni odbor Udruge može i bez natječaja imenovati Tajnika Udruge, iako ne ispunjava uvjete, ali ima višegodišnje iskustvo na poslovima i zadacima Udruge.
- Upravni odbor Udruge imenuje Tajnika volontera bez natječaja.
- Izabrani Tajnik Udruge ne može biti član Upravnog odbora ni Izvršnog odbora Udruge.

#### **b) samostalni knjigovođa - bilancista**

- Može biti osoba koja ima višu ili srednju stručnu spremu ekonomskog smjera, te pet, odnosno tri godine radnog iskustva na tim poslovima, s probnim radom u trajanju od 6 mjeseci.
- Radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme.

#### **c) administrator-blagajnik**

- Može biti osoba koja ima IV stupanj obrazovanja, te godinu dana radnog iskustva na sličnim poslovima, s probnim radom u trajanju od 6 mjeseci. Prednost imaju osobe sa završenom školom ekonomskog ili upravnog smjera.  
Obavezno je osnovno poznavanje rada na računalu, a znanje engleskog jezika je prednost.
- Radni odnos se zasniva na neodređeno vrijeme.

#### **d) referent za realizaciju programa**

- Može biti osoba koja ima IV stupanj obrazovanja, te godinu dana radnog iskustva na sličnim poslovima, s probnim radom u trajanju od 6 mjeseci. Prednost imaju osobe sa završenom školom informatičkog smjera.
- Izvršni odbor donosi odluku o prijemu u radni odnos te odlučuje da li će se radni odnos zasnivat na određeno ili na neodređeno vrijeme.

e) osobni asistent slijepoj osobi

- Može biti osoba koja ima SSS (srednju stručnu spremu) i položen vozački ispit B kategorije. Prednost imaju nezaposlene i teže zapošljive osobe, osobe s radnim iskustvom na sličnim poslovima, osobe koje su završile tečaj za njegovateljicu ili prijašnji volonteri Udruge. Za primanje u radni odnos kandidati su dužni uspješno završiti edukaciju koju interno organizira Udruga. Radni odnos se zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, s probnim rokom u trajanju od 6 mjeseci.

f) asistent na programu pomoći slijepoj osobi

- Može biti osoba koja ima završeno visokoškolsko obrazovanje ili je apsolvant, položen vozački ispit B kategorije, znanje engleskog jezika i osnovno poznavanje rada na računalu. Prednost pri izboru kandidata imaju zvanja psiholog, socijalni pedagog, socijalni radnik ili tiflopedagog. Također, prednost imaju osobe s prijašnjim radnim iskustvom na poslovima koji su uključivali pisanje natječajnih prijava na nacionalne i/ili EU natječaje. Radni odnos se zasniva na određeno ili neodređeno vrijeme, s probnim rokom u trajanju od 6 mjeseci.

### Članak 3.

Radna mjesta u Stručnoj službi Udruge popunjavaju se u skladu sa Zakonom, Statutom Udruge i ovim Pravilnikom.

Natječaj za popunjavanje radnih mjesta samostalni knjigovođa, administrator-blagajnik, referent za realizaciju programa, osobni asistent slijepoj osobi, te asistent na programu pomoći slijepoj osobi raspisuje i bira Izvršni odbor Udruge.

Natječaj za popunu radnog mjesta Tajnika Udruge raspisuje i bira Upravni odbor Udruge.

### Članak 4.

U Stručnoj službi Udruge posebna ovlaštenja i odgovornosti ima Tajnik Udruge, koji je i rukovodilac Stručne službe.

### Članak 5.

Zaposlenici Stručne službe Udruge obavljaju poslove i zadatke na koje su raspoređeni, radeći puno radno vrijeme od 40 sati tjedno. Radno vrijeme raspoređuje se na 5 radnih dana, a po potrebi na 6 radnih dana jednokratno s tim da za 6.-ti odrađeni dan zaposlenik dobiva jedan slobodan dan.

Opis poslova i zadataka je sastavni dio ovog Pravilnika.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se prerasporediti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

### Članak 6.

S naslova noćnog rada, rada na dane tjednog odmora i na dane državnih praznika, zaposlenici stječu odgovarajuća prava u skladu sa Zakonom.

### Članak 7.

Za rad u punom radnom vremenu utvrđuje se osnovna plaća zaposlenika polazeći od osnovice utvrđene za obračun plaća zaposlenika u organima gradske uprave korigirane vlastitim koeficijentom složenosti rada utvrđenim za organe gradske uprave.

Poslodavac je dužan isplatiti plaću najkasnije do 10. u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

### Članak 8.

U tijeku rada s jednokratnim punim radnim vremenom zaposlenik ima u skladu sa Zakonom pravo na dnevni odmor u trajanju od 30 minuta.

Zaposlenici dnevni odmor ne mogu koristiti na početku i na kraju radnog vremena, a raspored korištenja dnevnog odmora moraju prilagoditi potrebama rada sa strankama.

#### Članak 9.

Zaposlenici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. Tjedni odmor će koristiti nedjeljom.

Ako je prijeko potrebno da zbog prirode posla zaposlenici rade nedjeljom, mora im se osigurati drugi dan tjednog odmora.

#### Članak 10.

Zaposlenici imaju pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom, za svaku kalendarsku godinu plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

#### Članak 11.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina - 1 dan
- od 5-10 godina - 2 dana
- od 10-15 godina - 3 dana
- od 15-20 godina - 4 dana
- od 20-25 godina - 5 dana
- od 25-30 godina - 6 dana
- od 30 i više god. - 8 dana

2. Radna mjesta koja zahtijevaju visoku stručnu spremu - 1 dan

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 dan
- samohranom roditelju - 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
- osobi s invaliditetom (osoba s invaliditetom definirana Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom NN 143/02, 33/05) - 4 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 3. stavka 1. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najduže 30 radnih dana.

#### Članak 12.

Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi Izvršni odbor Udruge u zavisnosti od poslova Stručne službe, a u dogovoru sa zaposlenicima Stručne službe Udruge.

#### Članak 13.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, ako to ne dovodi u pitanje normalno izvršavanje poslova i zadataka Stručne službe.

#### Članak 14.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, zaposlenici imaju pravo na naknadu plaće u visini plaće ostvarene za redovno radno vrijeme.

#### Članak 15.

Tijekom kalendarske godine zaposlenici imaju pravo na oslobođanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe utvrđene Zakonom i ovim Pravilnikom.

Zaposlenici imaju pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- prilikom sklapanja braka ..... 5 dana
- rođenja djeteta ..... 5 dana
- teže bolesti člana uže obitelji  
(uža obitelj definirana Zakonom) ..... 3 dana
- smrti člana uže obitelji van mjesta prebivališta ..... 5 dana
- smrti člana uže obitelji u mjestu prebivališta ..... 2 dana
- smrti člana šire obitelji van mjesta prebivališta ..... 3 dana
- smrti člana šire obitelji u mjestu prebivališta ..... 2 dana
- selidbe u istom gradu/općini ..... 1 dan
- selidbe van grada/općine ..... 2 dana
- radi sudskih i drugih poslova ..... 1 dan
- kao dobrovoljni darivatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi ..... 2 dana
- stručnog osposobljavanja,  
školovanja i usavršavanja, polaganja državnog stručnog ispita ..... 5 dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama ..... 1 dan

#### Članak 15.

Izvršni odbor Udruge može zaposlenicima na njihov zahtjev odobriti neplaćeni dopust te odrediti njegovo trajanje.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima miruju, ako Zakonom nije drugačije određeno.

#### Članak 16.

Poslodavac se obvezuje, isplatiti zaposlenicima naknade za prijevoz, a u skladu sa financijskim mogućnostima regres za godišnji odmor, otpremninu, pomoć obitelji umrlog zaposlenika, pomoć zaposlenika u slučaju smrti člana uže obitelji, za dar djeci za božićne blagdane, božićnicu, solidarnu pomoć i u drugim slučajevima propisanim Zakonom i ovim Pravilnikom, a u visini određenoj Zakonom.

#### Članak 17.

Poslodavac se obvezuje isplatiti zaposlenicima jubilarne nagrade za radni staž ostvaren u Udruzi.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, jubilarna nagrada isplaćuje se za svakih navršениh 5 godina radnog staža do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

Pravo na isplatu prve jubilarne nagrade u slučaju iz stavka 1. ovog članka zaposlenik stiče nakon navršениh 5 godina kontinuiranog staža u Udruzi.

#### Članak 18.

Kada je službenik ili namještenik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada troškova noćenja i pripadajući iznos dnevnice (za udaljenost najmanje 30km), a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

#### Članak 19.

Prije početka putovanja izdaje se putni nalog i na temelju istog može se isplatiti akontacija u visini predviđenih troškova za prijevoz i dnevnice.

Obračun putnog naloga podnosi se narednog dana po završetku službenog putovanja ili najkasnije u roku od tri dana (radna) po završenom putovanju.

#### Članak 20.

Naknada za osobni prijevoz na službenom putovanju javnim prijevoznim sredstvima isplaćuje se u visini stvarnih troškova odobrenog prijevoznog sredstva.

Naknada za korištenje osobnog automobila za službene svrhe obračunava se u putnom nalogu u skladu sa Zakonom.

#### Članak 21.

U Udruzi nema poslova i zadataka štetnih po materinstvo, koje zaposlenica za vrijeme trudnoće ne bi smjela obavljati.

#### Članak 22.

Zaposlenici u Stručnoj službi Udruge dužni su povjerene im poslove i radne zadatke obavljati savjesno i uredno u skladu sa Zakonom i drugim propisima, koji uređuju pravila ponašanja za vrijeme rada ili u svezi s radom.

#### Članak 23.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Izvršni odbor Udruge može u iznimnim slučajevima odrediti uvijete i način smanjenja ili oslobođanje zaposlenika od dužnosti naknade štete.

#### Članak 24.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### Članak 25.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima iz obveznog prava.

#### Članak 26.

Zaposlenik odgovara samo za one povrede radne obveze koje su propisane ovim Pravilnikom. Povrede radne obveze mogu biti lakše i teže, ovisno o njihovoj društvenoj opasnosti i nastanku štetnih posljedica.

#### Članak 27.

Lakše povrede radne obveze su:

1. neopravdano višekratno zakašnjanje na rad ili nedozvoljeno napuštanje posla u tijeku ili prije isteka radnog vremena,
2. neopravdan izostanak s rada jedan radni dan,

3. odbijanje, odnosno, ne pružanje stručne pomoći članovima Udruge iz okvira poslova i radnih zadataka stručnih zaposlenika Udruge
4. neopravdano nepristustvovanje sastancima, ukoliko je na vrijeme uručen poziv
5. nepravilan odnos prema imovini Udruge, drugim zaposlenicima i strankama u blažem obliku
6. neuredno držanje dokumenata, materijala i sredstava za rad
7. ne prijavljivanje i neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad, zaštitnim i drugim sredstvima
8. neovlašteno izdavanje dokumenata
9. odbijanje potrebne suradnje s drugim zaposlenicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga
10. ne prenošenje radnih iskustava na mlađeg zaposlenika - pripravnik ili učenik
11. namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokovanje imovinske štete u visini od jedne prosječne plaće u Udruzi za prethodni mjesec
12. neuredno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica
13. neopravdano propuštanje zaposlenika da u roku od 24 sata obavijesti odgovornog zaposlenika o spriječenosti dolaska na posao.

#### Članak 28.

##### Teže povrede radne obveze su:

1. neopravdano izostajanje s posla najmanje 5 radnih dana s prekidima, u razdoblju od godinu dana, odnosno, najmanje dva radna dana uzastopno
2. zloupotreba prava odsustvovanja s rada zbog bolesti i liječenja
3. nezakonito raspolaganje imovinom Udruge i druge nezakonite radnje kojima je Udruzi ili članovima nanijeta znatna materijalna šteta
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja koje je dovelo do znatne štete
5. uzrokovanje štete na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje
6. neizvršavanje ili nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje odluka tijela Udruge, uslijed čega je nastala znatna šteta
7. odbijanje izvršavanja poslova ako za to ne postoje opravdani razlozi
8. odbijanje obavljanja dijela poslova privremeno odsutnog zaposlenika, koji se ne mogu odložiti
9. povredu propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
10. odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili općim aktom odnosno ugovorom o radu
11. obmanjivanje, lažno prikazivanje i prikrivanje posla članovima Udruge od strane zaposlenika u Udruzi
12. ometanje jednog ili više zaposlenika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obveza
13. neovlaštena posudba sredstava povjerenih zaposlenicima za izvršavanje poslova odnosno radnih zadaća
14. dolazak na rad u napitom stanju, upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada
15. izazivanje nereda ili tuča u Udruzi
16. davanjem netočnih podataka kojima se zaposlenik odnosno član Udruge obmanjuje u pogledu njegovih prava ili mu ne pružiti potrebnu pomoć i zaštitu.

#### Članak 29.

Zaposleniku se za lakše povrede radne obveze može izreći opomena, dok u slučaju osobito

teške povrede radne obveze može doći do izvanrednog otkaza Ugovora o radu na način utvrđen Zakonom.

U slučaju povreda radnih obaveza postupak protiv zaposlenika pokreće predsjednik Udruge, a sankcije izriče Izvršni odbor Udruge.

Nezadovoljna stranka podnosi žalbu Upravnom odboru.

#### Članak 30.

Poslodavac će prilikom otkaza Ugovora o radu poštivati otkazne rokove propisane Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

#### Članak 31.

Zaposlenik može otkazati Ugovor o radu i na osobni zahtjev, pod uvjetima propisanim

Zakonom.

U slučaju da zaposlenik otkazuje Ugovor o radu mora poštivati otkazni rok od mjesec dana, ako se s poslodavcem ne dogovori o drukčijem trajanju otkaznog roka.

Članak 32.

O raskidu Ugovora o radu odlučuje Izvršni odbor Udruge.

Članak 34.

U slučaju pojedinačnog radnog spora, Izvršni odbor Udruge je zadužen da provede postupak mirnog rješavanja nastalog spora, a na osnovi osobnog zahtijeva zaposlenika za zaštitu svojih prava iz radnog odnosa.

Izvršni odbor će postupak provesti najkasnije u roku od 15 dana od primitka zahtijeva.

Članak 35.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana pismene objave o njegovom donošenju.

Članak 36.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donijet dana 03.11.2007. god. na 8. sjednici Upravnog odbora Udruge slijepih Istarske županije.

Predsjednik Udruge:  
Zlatko Kuftić

-----